DIF : mode d'emploi

Suite à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004, un nouveau dispositif de formation se met en place : le Droit individuel à la formation (DIF).

Rappel
Ce Droit individuel à la formation s'apparente à un capital d'heures annuel de formation, cumulable sur six ans.

Qui est concerné ?
Tout salarié du secteur privé, quelle que soit la taille de l'entreprise, ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise (sa mise en œuvre dans les fonctions publiques est à l'ordre du jour).

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée et à temps complet, le droit individuel de formation est de 20 heures par an.

La Voix CFE-CGC

Le Droit individuel à la formation en est à ses prémices. Il suscite encore bien des interrogations et demeure perfectible, sur sa transférabilité notamment. À la charnière du plan de formation et du congé individuel de formation, il répond au principe d'intérêt partagé entre le salarié et l'employeur.

Pour les salariés à temps partiel, il est calculé prorata temporis (certains accords prévoient toutefois des modalités plus favorables, ex : temps partiel égal ou supérieur à 80 % considéré comme équivalent temps complet).

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, l'ancienneté requise est de quatre mois sous CDD au cours des douze derniers mois. Les droits ouverts au titre du DIF sont alors calculés au prorata temporis.

À quelle date, mon DIF s'enrichit-il ?
Ce sont les accords qui le précisent. En règle générale, l'année civile a été privilégiée.

Pour quel type d'action ?
Le DIF permet de suivre une action de formation de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou des actions qualifiantes.

Comment le mettre en œuvre ?
S'agissant d'un droit individuel, c'est le salarié qui en a l'initiative, mais il nécessite l'accord de l'employeur.

Pour quelle raison, mon employeur peut-il refuser mon DIF ?
La seule raison qui peut être évoquée concerne le choix de l'action de formation. L'employeur doit formuler son refus dans un délai maximum d'un mois suivant la demande.

Quel recours ai-je ?
Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, l'employeur répond négativement, la demande peut être transmise à l'organisme paritaire en charge du financement du congé individuel de formation (FONGECIF dans la plupart des cas) qui l'examinera en priorité, sans que cela signifie qu'elle sera obligatoirement acceptée.

Quand se déroule la formation ?
Sauf accord de branche ou d'entreprise, ou accord de l'employeur, le DIF se déroule en dehors du temps de travail.

Qui finance ?
Le coût de la formation est intégralement pris en charge par l'employeur. Pour les heures de formation se déroulant pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue. Pour les heures s'effectuant en dehors du temps de travail, une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence est versée.

À partir de quand commence mon DIF ?
La plupart des accords ont prévu un « lancement » du DIF au 1er janvier 2005. Selon les accords, à cette date, les heures acquises évoluent entre 13 et 20 heures.

Mon DIF me suit-il, si je change d'entreprise ?
En règle générale, non. Toutefois, des accords ont prévu une transférabilité totale ou partielle si l'entreprise appartient au même groupe ou au même champ conventionnel. ■

[mbrouard@cfecgc.fr]